



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut Robbins (2009:23), manajemen didefinisikan sebagai koordinasi dan pemantauan aktivitas pekerjaan orang lain sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan efektif.

Sedangkan menurut Schermerhorn (2010:17), pengertian manajemen adalah manajemen merupakan proses perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan proses kontrol atas penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan.

Kinicki (2016:5), mendefinisikan manajemen sebagai :

1. Proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasional dengan efektif dan efisien.
2. Mengintegrasikan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang dalam organisasi.
3. Proses perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan kontrol terhadap sumber daya yang ada dalam organisasi.

Dari pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang ada di suatu

organisasi atau perusahaan dengan melakukan perencanaan, pengaturan, pengarahan, dan kontrol agar dapat berjalan efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Noe (2008:4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian peraturan, kegiatan, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, perilaku, dan kinerja karyawan.

Menurut Dessler (2013:30), manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan karyawan.

Sedangkan menurut Schermerhorn (2010:296), manajemen sumber daya manusia diartikan dengan proses menarik, meningkatkan, dan mempertahankan kondisi dan lingkungan kerja yang berkualitas.

Dari beberapa pandangan yang dikemukakan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan organisasi dalam mengelola dan mempertahankan karyawannya mulai dari perekrutan, pelatihan, penilaian dan kompensasi, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan karyawan dengan berdasarkan pada serangkaian peraturan dan sistem.

2.1.3 Generasi Y

Dessler (2013:40) mengemukakan bahwa generasi Y atau yang biasa disebut “Millenials” merupakan generasi yang lahir pada tahun 1977 – 2002. Dessler (2013:41) mengemukakan bahwa generasi Y berbeda dengan generasi sebelumnya, contohnya :

1. Mereka menginginkan atasan yang adil dan terlibat secara langsung pada pengembangan profesional mereka.
2. Mereka mencari tantangan yang kreatif dan melihat rekan – rekannya sebagai sumber untuk mendapatkan pengetahuan.
3. Mereka ingin menghasilkan dampak penting pada hari pertama.
4. Mereka menginginkan tujuan kecil dengan jangka waktu yang singkat sehingga mereka dapat membangun rasa memiliki pada pekerjaan.
5. Mereka memiliki tujuan untuk dapat bekerja lebih cepat dan lebih baik dari pekerja lainnya.

Karakteristik yang dimiliki oleh generasi Y antara lain (Süheyla Bozkurt, 2013) :

1. Memiliki pengetahuan yang luas mengenai informasi teknologi dan media.
2. Memiliki prinsip kerja tersendiri, semangat wirausaha, dan nilai tanggung jawab.
3. Dapat dengan mudah beradaptasi terhadap perubahan.
4. Memiliki sikap toleransi yang tinggi dan lebih terbuka.

5. Memperhitungkan solidaritas, kerja sama, dan komunikasi sebagai nilai penting dalam mencapai tujuan.
6. Memiliki kepercayaan diri yang tinggi yang berkaitan dengan masa depan.
7. Mengembangkan diri sendiri melalui pelatihan dan bimbingan merupakan suatu nilai yang penting.
8. Menganggap sebuah kesuksesan dalam keahlian dan bidang yang ditekuni merupakan hal yang penting.
9. Tidak mengikat diri dalam sebuah perusahaan untuk waktu yang lama, tetapi memiliki rasa tanggung jawab pribadi sebagai karyawan.
10. Tujuan dan nilai-nilai personal lebih penting dari pada tujuan dan nilai yang berkaitan dengan perusahaan.
11. Akan memilih pekerjaan dengan upah yang lebih besar dan pekerjaan yang fleksibel.

2.1.4 Job Expectation

Menurut Woods dalam Jessica L. Hurst (2009), *pre-entry job expectation* merupakan sesuatu yang diharapkan dari calon karyawan saat akan memulai pekerjaan berdasarkan pada target pencapaian dalam hidup, dan karakteristik personal.

Sedangkan Hampton dalam Süheyla Bozkurt (2013) berpendapat bahwa *job expectation* merupakan segala sesuatu yang diperhitungkan atau diperkirakan akan terjadi di dalam pekerjaan. Süheyla Bozkurt mengklasifikasikan *job*

expectation menjadi beberapa kategori, antara lain pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, upah atau gaji, kesempatan akan promosi, bimbingan, *work groups*, dan kondisi lingkungan kerja. Selain itu, Inscape Publishing dalam Süheyla Bozkurt (2013) juga mengklasifikasikan *job expectation* menjadi sepuluh kategori, yaitu :

1. *Organizational Structure*

Apa yang organisasi dan karyawan ingin lakukan, bagaimana melakukannya, dan dari mana sumbernya.

2. *Diversity*

Bekerja dengan orang-orang dari latar belakang yang beragam.

3. *Recognition*

Lingkungan kerja dengan penerimaan dan penghargaan yang baik.

4. *Autonomy*

Kebebasan dalam menentukan cara kerja dan pengambilan keputusan.

5. *Environment*

Hubungan antara kesenangan pribadi dengan kehidupan sosial dan lingkungan kerja.

6. *Expression*

Lingkungan kerja memungkinkan untuk menyalurkan dan mengekspresikan pemikiran secara terbuka.

7. *Teamwork*

Melakukan pekerjaan secara bersama untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan.

8. *Stability*

Job security dan konsistensi dalam pekerjaan.

9. *Balance*

Keseimbangan antara tujuan pribadi dan tujuan perusahaan,

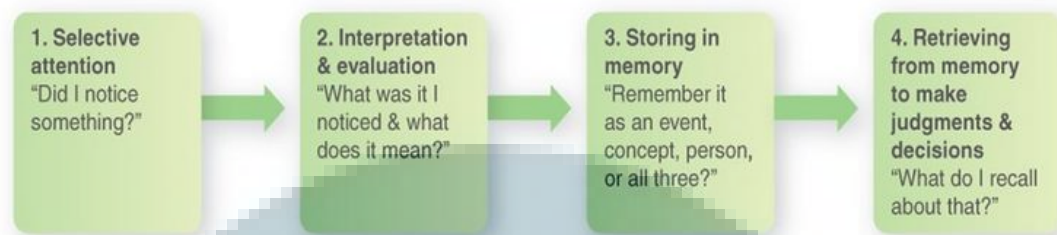
10. *Career Growth*

Rencana perkembangan karir yang disusun dengan tujuan untuk merealisasikan ekspektasi personal.

Berdasarkan beberapa teori yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job expectation* merupakan segala sesuatu yang diperhitungkan dan diperkirakan dari calon karyawan saat akan memulai pekerjaan mengenai apa yang akan terjadi dalam pekerjaan, baik pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, upah atau gaji, kesempatan akan promosi, bimbingan, *work groups*, maupun kondisi lingkungan kerja yang didasarkan pada target pencapaian dalam hidup, dan karakteristik personal.

2.1.5 *Career Perception*

Kinicki (2016:348) berpendapat bahwa *perception* merupakan proses interpretasi dan memahami suatu lingkungan atau keadaan. Kinicki juga mengurutkan proses terbentuknya persepsi, yakni :



Sumber : Angelo Kinicki, Brian K. Williams (2016).

Gambar 2.1 Proses Terbentuknya *Perception*

Sedangkan Ferrell (2008:378) mendefinisikan *perception* sebagai proses di mana seseorang memilih, mengkoordinasi, dan menginterpretasi informasi yang didapat dari sisi dirinya sendiri.

Career perception menurut Broadbridge dalam Jessica L. Hurst (2009) merupakan pandangan mengenai karir berdasarkan pada pengalaman pribadi sebagai karyawan.

Perception of career menurut Ogunyewo Oluwatoyin A. (2015) merupakan sebuah pandangan yang terbentuk berdasarkan *expectation* dan *experience* seseorang terhadap suatu pekerjaan yang menjadi faktor seseorang dalam memilih jalan karirnya di kemudian hari.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *career perception* merupakan proses seseorang dalam menginterpretasi dan memahami sebuah pandangan mengenai karir yang terbentuk berdasarkan pada ekspektasi dan pengalaman pribadi orang tersebut yang kemudian menjadi faktor bagi dirinya dalam memilih jalan karirnya di kemudian hari.

2.1.6 *Intention to Stay*

Menurut Currivan dalam Mohammad Faraz Naim (2016), pengertian *intention to stay* adalah kesediaan karyawan untuk tetap berada pada organisasi saat ini.

Sedangkan Tett dan Meyer dalam Gamage dan Herath (2013) berpendapat bahwa *intention to stay* adalah kesediaan atau keinginan karyawan untuk tinggal dengan organisasi.

Hewitt dalam Gamage dan Herath (2013) juga berpendapat bahwa *intention to stay* merupakan cerminan dari tingkat komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan kesediaan untuk bertahan pada pekerjaan.

Lyons dalam Mohammad Faraz Naim (2016) mendefinisikan *intention to stay* sebagai keinginan karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* adalah kesediaan karyawan untuk tetap tinggal dan melanjutkan pekerjaan dengan organisasi.

2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Pengaruh *Job Expectation* terhadap *Career Perception*

Menurut Jessica L. Hurst (2009), jika perusahaan dapat memahami apa yang diperkirakan dan diperhitungkan oleh calon karyawan, perusahaan dapat meminimalisir kesenjangan antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapat karyawan, serta meminimalisir persepsi negatif.

Selain itu, Adelina M. Broadbridge (2007) menyatakan bahwa *employment expectation* dan *career perception* merupakan faktor yang mempengaruhi antisipasi yang dilakukan generasi Y dalam memasuki dunia kerja. Dengan memahami bagaimana ekspektasi dan persepsi generasi Y mengenai pekerjaan, akan memungkinkan perusahaan untuk menawarkan pengembangan karir generasi Y dalam perusahaan, serta dapat lebih memahami proses dari kemajuan karir generasi Y dari waktu ke waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

H1 *Job Expectation* berpengaruh positif terhadap *Career Perception*.

2.2.2 Pengaruh *Career Perception* terhadap *Intention to Stay*

Dr. Sevket Yirik (2014) menyatakan bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang juga memiliki kepuasan psikologi dalam lingkungan kerja, sehingga inilah sebabnya keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan sangat erat hubungannya dengan persepsi karyawan itu sendiri mengenai kondisi lingkungan kerja mereka.

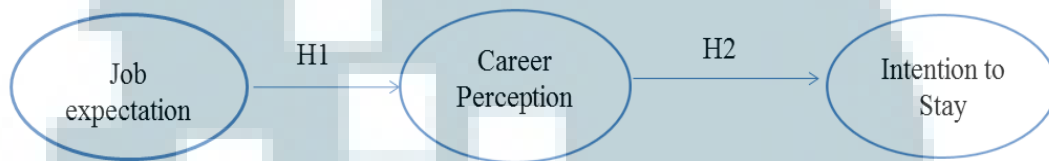
Di samping itu, Shosh Shahrabani (2015) menyatakan bahwa jika perusahaan memiliki kesenjangan antara persepsi karyawan dengan manajerial, maka akan mempengaruhi kesediaan para karyawan untuk tetap tinggal dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibentuklah hipotesis :

H2 *Career Perception* berpengaruh positif terhadap *Intention to Stay*.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka penulis menjabarkan kerangka pikir dengan model penelitian berikut untuk dijadikan pegangan dalam melakukan penelitian.



Sumber : Jessica L. Hurst, Linda K. Good (2009) dan Ihn Sook Jeong (2012)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen, yakni *job expectation* (X) dan *career perception* (Y), dan 2 variabel dependen, yaitu *career perception* (Y) dan *intention to stay* (Z), tujuannya untuk mengetahui apakah *job expectation* (X) berpengaruh pada *career perception* (Y) dan untuk mengetahui implikasinya pada *intention to stay* (Z).

Dalam hal ini, *career perception* (Y) berperan sebagai variabel dependen saat regresi antara *job expectation* (X) terhadap *career perception* (Y) dan sebagai variabel independen saat regresi antara *career perception* (Y) terhadap *intention to stay* (Z).



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Publikasi	Judul Penelitian	Temuan Inti
1.	Adelina M. Broadbridge, Gillian A. Maxwell, dan Susan M. Ogden	<i>Career Development International</i> , Vol. 12, 2007	<i>Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y</i>	Penelitian ini menggunakan sampel dari 33 pelajar yang merupakan generasi Y dari dua universitas di Inggris. Hasil yang ditemukan dari penelitian ini adalah bahwa banyak hal yang menjadi pertimbangan generasi Y yang berhubungan dengan karir dan gaya hidup. Poin ini membuat perusahaan ritel harus membentuk <i>expectations</i> dan <i>experiences</i> untuk mendapatkan komitmen dari generasi Y.
2.	Hong Tao, Carol H. Ellenbecker, Yuefeng Wang, dan Ying Li	<i>International Journal of Nursing Sciences</i> 2, 2015	<i>Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in China</i>	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa dampak dari <i>job satisfaction</i> atau <i>job dissatisfaction</i> pada <i>intention to stay</i> perawat di China bervariasi, tergantung pada kategori yang diidentifikasi.

3.	Shosh Shahrabani, Oksana Goziker, dan Dr. Sharon Teitler	<i>African Journal of O Hospitality, Tourism and Leisure, Vol. 4(1), 2015</i>	<i>Perceptions and future intentions to stay in the hotel industry: the case of front desk employees in Israel</i>	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa <i>skill, perception of current position</i> dan <i>perception of possibility of future promotion</i> memiliki pengaruh pada <i>intention to stay</i> dalam industri perhotelan. Untuk meminimalisir tingkat <i>employee turnover</i> di industri perhotelan, perlu adanya kejelasan dalam <i>career path</i> .
4.	Dr. Sudharani.D. Ravindrana, Mrs.Kalpana M	<i>2nd Annual International Conference on Accounting and Finance (AF 2012)</i>	<i>Students' Expectation, Perception and Satisfaction towards the Management Educational Institutions</i>	Penelitian ini menelaah variabel <i>students' expectation, perception</i> , dan <i>satisfaction of services experienced</i> dalam empat kategori institusi di Coimbatore. Penelitian ini menjelaskan bahwa faktor <i>location, academics, image, infrastructure, cost and personnel</i> sebagai alat pengukuran dari kualitas suatu institusi. Terdapat perbedaan yang signifikan antara <i>students' perception</i> dengan enam dimensi yang disebutkan di atas.
5.	Joel A. Nelson dan Michael K. Daniels	<i>Electronic journal of Business and Organization Studies, Vol. 19 No. 1 (2014)</i>	<i>Leadership, Perceptions, and Turnover Intentions: Why Stay?</i>	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara <i>job satisfaction</i> dengan <i>turnover intention</i> . Juga terdapat korelasi yang signifikan antara <i>perception of managers</i> dengan <i>job satisfaction</i> .

